Universität Stuttgart

# Charta Familie in der Hochschule

Aktivitäten der Universität Stuttgart

## FÜHRUNG UND BETREUUNG

Wir verpflichten uns zu einer wertschätzenden, familienorientierten Führungskultur. Die Leitung schafft Rahmenbedingungen und Instrumente, die eine Vereinbarkeit ermöglichen.

- Grundsätzliche Teilbarkeit aller Vollzeitstellen
- Richtlinie zur Telearbeit

Die Führungskräfte mit Personal- oder Betreuungsverantwortung sind informiert über die Rahmenbedingungen und Instrumente der Institution. Sie erkennen den Nutzen der Vereinbarkeit und sind sich ihrer Vorbildrolle und -wirkung bewusst. Die Führungskräfte gestalten ihren Einflussbereich aktiv familienorientiert.

Hier ist sicherlich noch einiges an Aufklärungsarbeit zu leisten. Bisher existent bzw. geplant:

- Internetportal „Uni & Familie" informiert über Rahmenbedingungen
- Angebot der persönlichen Beratung durch den Service Uni & Familie
- Mit Wiederbesetzung des Service Uni & Familie Wiederaufnahme der Maßnahmenplanung zur Sensibilisierung von Führungskräften angestrebt
- angedacht: Diversity-Theater-Veranstaltung im Erweiterten Rektorat im Herbst zum Thema „Vereinbarkeit"
- Service Gender Consulting berät Antragstellende in Abstimmung mit dem Service Uni & Familie auch in diesem Bereich
- Geplant: Veranstaltungen des Service Gender Consulting zur Gendersensibilisierung von Führungskräften; hierbei ist selbstverständlich Vereinbarkeit ebenfalls ein Thema
- Wünschenswert: entsprechende Hinweise in den Begrüßungsveranstaltungen für Neuberufene und Neueingestellte

Bei Personalgewinnung und Leistungsbewertung berücksichtigen sie Familienzeiten und -aufgaben wohlwollend.

Sollte eigentlich bereits jetzt erfolgen; inwieweit sich alle Führungskräfte tatsächlich daran halten, kann nur bedingt kontrolliert werden. Stärkere Sensibilisierung soll im Rahmen der og. Maßnahmen erfolgen.

- Entsprechende Passagen im SEPUS

- Entsprechende Hinweise im Leitfaden zur Personalauswahl und im Berufungsleitfaden

## FORSCHUNG

Wir sind überzeugt, dass sich erfolgreiche Forschungstätigkeit und wissenschaftliche Karriere mit der aktiven Übernahme von Familienaufgaben vereinbaren lassen.

Die hohe Qualität von Ergebnissen und Erkenntnissen setzt keine uneingeschränkte Verfügbarkeit der Forscherinnen und Forscher voraus. Diese nutzen ihre Gestaltungsspielräume, um Vereinbarkeit zu fördern.

In diesem Bereich gibt es derzeit noch keine speziellen Aktivitäten, allerdings sind diese in den Zielvereinbarungen des Audits vorgesehen (Ziele 2.1, 3.1, 6.1)

Besondere Problematik im Bereich der Natur- und Ingenieurwissenschaften: nicht jede Forschungsaktivität lässt sich zeitlich und/oder räumlich flexibel zu organisieren. Dennoch sollte die Anwesenheit über die Regelarbeitszeit hinaus auch hier die Ausnahme sein.

Hier ist sicherlich noch einiges an Aufklärungsarbeit zu leisten, damit Forschende mit Familienpflichten die erwähnten Gestaltungsspielräume von ihren Vorgesetzten zugestanden erhalten und diese ohne schlechtes Gewissen in Anspruch nehmen können.

## STUDIENBEDINGUNGEN

Wir schöpfen für Studierende mit Familienaufgaben die Gestaltungsspielräume in der Studien- und Prüfungsorganisation aus. Unsere Angebote tragen dazu bei, individuelle Lösungswege zu finden. Wir unterstützen einen zügigen Studienabschluss und helfen Studienabbrüche zu vermeiden.

- Beratungsangebote für Studierende beim Service Uni & Familie sowie bei der ZSB
- Angebot zur Vermittlung in Konfliktsituationen
- AG Studium mit Kind im Rahmen des Audits; muss nach Wiederbesetzung der Stelle wieder intensiviert werden

## ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir entwickeln familienorientierte Arbeitsbedingungen, die die berufliche Weiterentwicklung, die wissenschaftliche Karriere und den Wiedereinstieg nach Familienzeiten unterstützen.

- In den Zielvereinbarungen des Audits vorgesehen (Ziele 1.1, 1.2, 2.1, 3.1)
- Wird in vielen Fällen bereits praktiziert, allerdings problematisch im Bereich der Drittmittelstellen; hier wären bessere Unterstützungsmöglichkeiten (z.B. zeitlich begrenzte Abschlussförderung der wissenschaftlichen Qualifikation bzw. Überbrückungsfinanzierung bei Auslaufen der Stelle während der Familienzeit) wünschenswert

Die Themen familienorientierte Führung und Vereinbarkeit sind in das Weiterbildungsangebot integriert.

- Entsprechende Vorschläge der AG Personalentwicklung liegen vor

Ausgehend vom Bedarf identifizieren Führungskräfte und Mitarbeitende gemeinsam Möglichkeiten und Grenzen einer räumlich, zeitlich und organisatorisch flexiblen Arbeitsgestaltung. Daraus entwickeln sie passende Maßnahmen und setzen sie um.

- Passiert bereits in vielen Bereichen, ist aber sicherlich noch ausbaufähig; hier sind die oben angesprochenen Maßnahmen zur Sensibilisierung aller Führungskräfte essentiell

## GESUNDHEITSFÖRDERUNG

Wir sind uns bewusst, dass die Kumulation von familiären und beruflichen bzw. studienbezogenen Aufgaben eine hohe körperliche und psychische Belastung bedeuten kann, auch angesichts des demographischen Wandels. Für eine wirksame Entlastung bieten wir familienorientierte und gesundheitsfördernde Maßnahmen an.

- Beratungsangebot des Service Uni & Familie
- Evtl. externes Beratungs- und Vermittlungsangebot (z.B. über pme Familienservice; Vorbild: IAT analog zu Fraunhofer; Auswertung der Pilotphase steht noch aus)
- Angebote des Gesundheitsmanagements
- Angebote des Hochschulsports; zukünftig evtl. auch hier Angebote für Familien denkbar (Gespräch mit Frau Haag über dieses Thema steht unmittelbar bevor)

## INFRASTRUKTUR

Wir stellen angemessene personelle Ressourcen sowie Sachmittel und Räume für unsere familienorientierte Infrastruktur bereit. Wir schaffen – gegebenenfalls mit Hilfe von Kooperationen – zielgruppenspezifische Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Vereinbarkeit. Insbesondere fördern wir den bedarfsgerechten Ausbau und die Verstetigung dieser Angebote.

- Personelle Ressourcen: 100% TV-L 11 für Service Uni % Familie befristet, derzeit seit 10,5 Monaten vakant; Neubesetzung (hoffentlich!) zum 1.6.2014
- Sachmittel fließen hauptsächlich in extern eingekaufte Kinderbetreuungsmaßnahmen (Belegplätze, Ferienbetreuung, Notfallbetreuung, Beratung zu und Vermittlung von externen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, ...)
- Räume bislang suboptimal (es gibt zwar Still- und Wickelräume, diese sind aber wenig ansprechend, da behelfsmäßig in Sanitätsräume und Behindertentoiletten integriert); wünschenswert wäre eine Berücksichtigung entsprechender Räume bei jedem Neubau- bzw. Sanierungsprojekt auf dem Campus und ebenfalls die Schaffung von Familienzimmern (wurde bereits angeregt, konnte aber unsererseits aufgrund der Vakanz des Service Uni & Familie bislang nicht weiterverfolgt werden)
- Planungen für eigene MINT-Kita

## VERNETZUNG

Wir teilen unsere Erfahrungen zur Familienorientierung mit den unterzeichnenden sowie weiteren interessierten Institutionen und tauschen uns mit Interessenvertretungen aus.

- Teilnahme von Frau Langer am an die Tagung anschließenden Arbeitstreffen der Charta-Hochschulen; bereits bisher Austausch unter den Kolleginnen der LaKoG und Netzwerkarbeit des Service Uni & Familie

Auf lokaler und regionaler Ebene nutzen wir die vorhandene Infrastruktur und kooperieren gezielt mit Akteurinnen und Akteuren, die sich für Familien einsetzen.

- Bisherige Netzwerkarbeit des Service Uni & Familie musste aufgrund der Stellenvakanz stark eingeschränkt werden, soll aber mit Wiederbesetzung der Stelle wiederaufgenommen werden

In gesellschafts- und wissenschaftspolitische Debatten bringen wir uns ein.

- Bisher erfolgt über die LaKoG

*Die Standards der Charta berücksichtigen wir in unseren Steuerungsinstrumenten sowie in der Organisations- und Personalentwicklung. Wir hinterlegen sie mit Ressourcen und setzen sie transparent in strategische Ziele und in kreative Maßnahmen um, deren Erfolg wir evaluieren. Wir betrachten die Standards nicht als abgeschlossen, sondern nehmen sie als Grundlage für eine stetige Weiterentwicklung.*